

経営者インタビュー

中期計画を策定し社内体制を再構築 人事制度改革により社員のモチベーション向上を図る

株式会社ウベモク 代表取締役社長 中尾 泰樹 氏



(株)ウベモク 中尾泰樹代表取締役社長

(株)山口銀行 中嶋羊治執行役員宇部支店長

今回の「経営者インタビュー」でご紹介するのは、(株)ウベモク（宇部市）の中尾泰樹代表取締役社長です。インタビューでは、同社が今年策定した中期計画や新たな人事評価制度の狙いを中心にお聞きました（聞き手：(株)山口銀行 中嶋羊治執行役員宇部支店長）。

●半導体メーカーのエンジニアから転身し、 2015年に社長に就任

(株)山口銀行 中嶋羊治執行役員宇部支店長（以下「中嶋」）：最初に、社長様のご経歴や、特に印象深い出来事についてお聞かせください。

(株)ウベモク 中尾泰樹代表取締役社長（以下「中尾社長」）：元々私は、半導体エンジニアとして大手半導体メーカーに勤務していました。その

会社が経営再建策として工場閉鎖や早期退職プログラムを実施した際に、新たなキャリアの道を模索し始めました。その過程で山口大学農学部での屋内水耕栽培の研究を知り、これを事業として展開するアイデアに魅了されました。

当社は、木材・建材・住宅建築用資材の販売を主力事業としていますが、当時の社長を務めていた義父（酒田三男氏：現会長）に相談

したところ、「当社で試してみないか」と提案されました。2012年12月に常務取締役として招かれて植物工場の事業化に着手し、2014年9月にベビーリーフの水耕栽培を行う「ウベモクファーム」を開業しました。最終的には、2020年にこの事業からの撤退を余儀なくされましたが、野菜を育てる仕事は非常に充実感のあるものでした。

中嶋：わずか2年足らずで事業化に成功されたことは、非常に素晴らしいことだと思います。

中尾社長：2015年の社長就任は、青天のへきれきでした。当時、グループ企業として宇部木材(株)、ユーピーアール(株)、(株)ウベモクがありましたが、その中で急速に成長して規模が大きくなっていたユーピーアール(株)については、将来的な事業継続性などの観点から、上場させてグループから分離する方針が決定されました。その際、(株)ウベモクの後継者として、私に白羽の矢が立ったのです。

●中期計画の策定により、社内体制の再構築と意識の変革を図る

中嶋：今年策定された中期計画の狙いについてお聞かせいただけますか。

中尾社長：社長に就任してから、さまざまな改革の必要性を感じていました。まずは、会社の将来目標を社員と共有してベクトルを合わせる必要があると考え、一人で中期計画の策定に取り組み始めました。しかし、初めてのことでなかなか要領を得ないため、外部のコンサルタントのサポートを活用することにしました。ワイエムコンサルティング(株)の協力を得て今年6月に中期計画を完成させ、9月に全社員に向けた説明会を実施しました。

中期計画において示した会社の方向性を基に、各部門の組織再構築や役割分担、採用を含めた人員配置などを決定しました。この仕組みは今年の9月から本格的にスタートしましたが、今後も効果的な運用を継続し、しっかりと収益を上げる体制を確立したいと考えています。



これまでは、社員は自身が所属する部門の短期的な売上や目標しか見えていなかったと思いますが、中期計画により、会社全体の進むべき方向性が社員に明確に伝わり、会社全体の中で自身が担当すべき役割を意識できるようになりました。今後は販売、工事、不動産の3つの部門間の連携を強化し、ワンストップのサービス提供を通じて新たな利益を生み出すことを目指したいと考えています。

また、従来は社員教育などへの先行投資が不足していたと感じます。中期計画の策定により、中期の目標を達成するためには今から何をすべきかという先行投資の必要性を社員と共有できたと思います。

●人事評価制度の見直しにより、社員のモチベーションを向上

中嶋：中期計画の策定と併せて、人事評価制度の見直しも実施されたそうですが、その内容についてお聞かせください。

中尾社長：それまでの人事評価制度は社員にとって不透明で、どのように評価されているかが分かりにくい状態でした。今回の制度改革により、個人が目標を設定して上司がそれを承認し、それに基づいて評価が行われるオープンで納得性の高い仕組みを導入しました。

新制度では、資格取得と等級制度の関係を明確にし、資格取得報奨制度も設けました。評価と昇格のプロセスをできるだけ

明確にすることで、社員のモチベーション向上を図りたいと考えています。

中期計画策定と人事制度改革は当社にとって重要な一歩であり、ワイエムコンサルティングのサポートには大変感謝しています。

中嶋：中期計画策定と人事制度改革に向けた社長様の熱い思いと、今後の運用に向けた強いご決意を感じました。当行のグループ会社であるワイエムコンサルティングがお役に立てて光栄です。

●サッシ・エクステリア部を新設し、省エネに向けたリノベーション需要を開拓

中嶋：昨年、サッシ・エクステリア部を新設されましたね。その狙いについてお聞かせください。

中尾社長：サッシ・エクステリア部を新設したのは、省エネの観点からサッシや玄関ドアの交換事業が今後拡大すると見込んだからです。



中尾社長

熱の出入りが最も多いのは窓です。省エネを目的とした窓のリノベーションには、国土交通省、経済産業省、環境省が補助金を設けており、特に内窓の需要が増加しています。内窓は既存の窓の内側にもう一つ新しい窓を設置するもので、部屋の断熱性能や気密性を大幅に向上させることができます。また、樹脂素材のフレームを使用すれば、アルミフレームよりもさらに優れた断熱性が得られます。



サッシ・エクステリア部では、工務店様に積極的にサッシのリノベーションを提案しています。サッシの需要は高まっており、非常に忙しい状態が続いています。

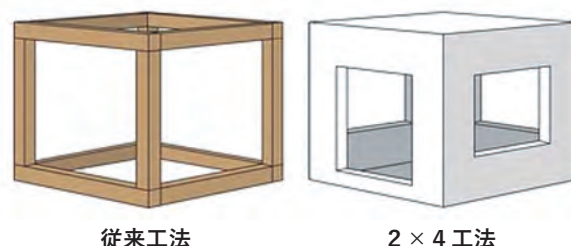
中嶋：断熱性能が高い窓へのリノベーション需要が伸びるという社長様の予測が的中したのですね。

●職人不足を踏まえ、工期短縮に寄与する2×4工法に注力

中嶋：貴社は2×4工法に注力されていますが、同工法の特徴やメリットについてお聞かせください。

中尾社長：近年、大工や左官などの職人さんが減少していることに対して、危機感を抱いています。2×4工法は、壁パネル、床パネル、天井パネルをあらかじめ工場で組み立てておき、それを現地で組み上げる方式です。そのため、現場での作業を削減でき、建築工期の短縮に寄与できます。また、耐震性、耐火性、断熱性にも優れています。

同工法は、サービス付き高齢者向け住宅や介護施設などで広く採用されています。例えば、「社会福祉法人むべの里 デイサービスセンター厚南」は、2×4工法を採用し、1,000㎡を超える巨大な吹き抜けを実現した大規模な建物で、当社が製造した2×4パネルで建設されました。



同社の2×4パネルで建築された
「社会福祉法人むべの里 デイサービスセンター厚南」

●社是の実践に向けて、社員が理解しやすい経営理念を策定

中嶋：経営者として心掛けておられる事について教えていただけますか。

中尾社長：当社の社是「私達は社業を通じ社会に貢献します」は、先代の社長が就任した際に策定されたもので、朝礼で社員が唱和しています。私は、社員が社是の実現に向けて実際に行動に移すことが重要だと考えました。そこで、社員が理解しやすい形にするため、「私たちは森林資源である木材を住宅資材として提供することで、地域の皆さまの生活向上と循環型社会の実現に貢献します」という経営理念を定めました。また、この理念に基づいて目指すビジネスモデルも掲げました。

日本は、国土の7割近くを森林が占めています。木を伐採し、それを建築資材として使用して、その後再び植林するという循環プロセスは、まさにSDGs（持続可能な開発目標）に適合しています。また、木がCO₂を吸収し、それを建築物に固定することで、カーボンニュートラルに貢献できます。したがって、当社の事業は時代の流れに合致しており、今後も成長が期待されています。私は、このことを社員に理解してもらいたいと考えています。

【社是】

私達は社業を通じ社会に貢献します。

【経営理念】

私たちは森林資源である木材を住宅資材として提供することで、地域の皆さまの生活向上と循環型社会の実現に貢献します。

【目指すビジネスモデル】

- ・ 県産木材の利用促進
- ・ 先進的木造建築への挑戦
- ・ 住宅に関する地域ハブ化
- ・ ウベモクの家づくり

同社の「社是」「経営理念」「目指すビジネスモデル」

●求人情報サイト「じょぶる山口」の有効活用により、応募者が増加

中嶋：人材確保のための取組についてお聞かせください。

中尾社長：中期計画に基づき事業を拡大していくためには、適切な人材を確保することが不可欠です。現在、当社では特に30～40代の中間層の人材が不足していることから、人材紹介会社の協力を得ながら、中途採用を積極的に行っています。

新卒採用や若手人材の獲得に関しては、スマホで情報収集をすることが多い最近の若い方にとって分かりやすい情報提供が重要だと考え、求人情報サイト「じょぶる山口」を活用しています。当サイトでは、私自身もインタビューを受け、当社の事業方針や求める人材像について語っています。会社が目指す方向性や、実現したいビジョンを明確に示す心がけています。

また、社員のインタビューも掲載しています。単なる職種のリストだけでは、学生は仕事の内容をイメージしにくいですからね。社員の声を通じて、仕事内容が具体的にイメージしやすくなり、当社の職場文化や仕事の社会的な意義を伝えることができると考えています。

当サイトを活用し始めてから実際に応募者が増えており、採用活動を進めやすくなりました。今後も積極的に人員体制を強化していく予定です。

中嶋：若い世代に対しては、会社のビジョンや仕事の社会的な意義を伝えることが重要なですね。

●人の健康に貢献する住まいづくりや、地域社会への貢献を目指す

中嶋：最後に、貴社の目指す将来像についてお聞かせください。

中尾社長：近年、安成工務店さんが九州大学との共同研究に取り組まれるなど、木が人の健康に与える影響についての研究が進展しています。木のリラックス効果や調湿効果・抗ウィルス効果による健康増進、認知症の抑制効果等の科学データが集まってきました。安成工務店さんが主導して発足した「木の家の健康を研究する会」という協同組合に、当社も賛助会員として参加しています。当社は、安心安全や環境への配慮はもちろんですが、健康増進や病気抑制に寄与する住まいを提供することで、社会に貢献していきたいと考えています。

また、当社は長い間宇部市で事業を展開して

きた歴史があり、地域社会に恩返しすることを重視しています。私は宇部市文化創造財団の理事を務めていますので、地域における文化芸術の振興にも貢献したいと思っています。

中嶋：中尾社長様、本日は大変貴重なお話を聞かせていただき、誠にありがとうございました。

■会社概要

名称：株式会社ウベモク
創業：1928（昭和 3）年 1 月
設立：1987（昭和 62）年 1 月
資本金：5,000 万円
従業員数：37 名
事業内容：木材、建材、住宅建築用資材
2×4 フレーミング工事及び建築工事
アルミサッシ、ガラス製品の加工及び販売
不動産業

本社所在地：宇部市西平原三丁目 2 番 22 号

URL：<https://ubemoku.com/>



社員の皆様と

（前列左から 2 人目が株式会社ウベモク 中尾泰樹代表取締役社長、前列右から 2 人目が株式会社山口銀行 中嶋羊治執行役員宇部支店長）